



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**HUBUNGAN DIANTARA KESEIMBANGAN GAYA HIDUP DAN
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
(SATU TINJAUAN DI MAJLIS BANDARAYA KUCHING
SELATAN)**

Mohd Afandy Bin Kamarzaman

HF
5549.5
J63
M697
2010

Sarjana Muda Sains (Kepujian)
Pembangunan Sumber Manusia
2010

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

Gred: A-JUDUL: Hubungan Antara Keseimbangan gaya hidup dan kerja dengan kepuasa kerjaSESI PENGAJIAN: 2007Saya MOHD AFANDY BIN KAMARZAMAN
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak.
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan.
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.

** sila tandakan (✓)

☐

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☐

TERHAD

(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☒

TIDAK TERHAD



(TANDATANGAN PENULIS)



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

NO 98, Taman Chenderas Jaya,
27200, Kuala Lipis,
PahangTarikh: 11/5/2010Tarikh: 11/5/2010

Catatan:

* Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda

* Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai TERHAD.

Pengesahan Pelajar

Saya mengakui bahawa Projek Tahun Akhir bertajuk
“Hubungan diantara keseimbangan gaya hidup dan kerja dengan kepuasan kerja”
ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali
nukilan, petikan, huraian dan ringkasan yang
tiap-tiap satunya telah saya nyatakan sumbernya.

18 MEI 2010

(Tarikh serahan)



(Mohd Afandy Bin Kamarzaman)
19046

HUBUNGAN DIANTARA KESEIMBANGAN GAYA HIDUP DAN KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA : SATU TINJAUAN DI MAJLIS
BANDARAYA KUCHING SELATAN

MOHD AFANDY BIN KAMARZAMAN

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2010

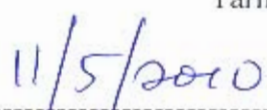
Projek bertajuk 'Hubungan diantara keseimbangan gaya hidup dan kerja dengan kepuasan kerja' telah disediakan oleh Mohd Afandy bin Kamarzaman dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan sumber Manusia)

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Cik Farida Abd. Halim)

Tarikh:



<p>Gred</p> <p>A-</p>

PENGHARGAAN

Pertama kali bersyukur kepada ALLAH kerana dengan berkat dan keredhaanya saya dapat menghadapi semua cabaran dan kesusahan untuk menyelesaikan kajian ini seterusnya menamatkan pengajian di UNIMAS. Seterusnya, saya ingin mengucapkan terima kasih terhadap ibu bapa yang banyak memberi dorongan kepada saya sepanjang saya berada di UNIMAS ini dan dapat menyelesaikan kajian ini. Tanpa dorongan mereka ini, saya tidak mampu menghadapi semua dugaan dan cabaran sepanjang saya di UNIMAS ini.

Berbanyak terima kasih dan penghargaan saya ucapkan kepada penyelia kajian saya, Cik Farida Abdul Halim atas nasihat, tunjuk ajar, masa, bimbingan dan komen-komen yang bernas daripada awal hingga akhir masa dalam menyiapkan kajian ini. Begitu juga, saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada Dekan, Dr. Shahren Ahmad Zaidi Adruce dan pensyarah-pensyarah lain di Jabatan Pembangunan Sumber Manusia kerana inspirasi dan galakan yang diberikan kepada saya serta segala pengetahuan dan bimbingan yang dikongsi bersama dalam melengkapkan pengajian saya di UNIMAS.

Rasa penuh kesyukuran juga kepada Majlis Bandaraya Kuching Selatan (MBKS) kerana sudi menerima kajian saya untuk dijalankan di organisasi mereka dan memberi kerjasama yang sepenuhnya bagi mendapatkan segala maklumat yang bermakna dalam memastikan kajian ini dijalankan dengan jayanya. Sehubungan itu tidak lupa juga kepada semua pekerja yang terlibat sebagai responden kajian ini.

Akhir sekali, perasaan teruja dan terima kasih kepada rakan-rakan sepejuangan saya yang terlibat secara langsung mahupun secara tidak langsung dalam menjayakan kajian ini. Jasa anda semua tidak saya akan lupakan.

JADUAL KANDUNGAN

MUKA SURAT

Tajuk	i
Gred	ii
Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai jadual	viii
Abstrak	x

BAB 1: 1.0 PENDAHULUAN

1

1.1 Latar Belakang Kajian	2
1.2 Penyataan Masalah	2
1.3 Objektif Kajian	5
1.3.1 Objektif umum	5
1.3.2 Objektif spesifik	5
1.4 Hipotesis	6
1.4.1 Hipotesis umum	6
1.4.2 Hipotesis spesifik	6
1.5 Kerangka kajian	8
1.6 Definisi istilah	9
1.7 Kepentingan Kajian	11
1.8 Batasan Kajian	12
1.9 Kesimpulan	13

BAB 2: SOROTAN KAJIAN

14

2.0 Pengenalan	14
2.1 Teori-teori berkaitan	15

2.1.1 Teori peranan jantina (Gender role theory)	15
2.1.2 Teori Maslow	16
2.2 Kajian-kajian lepas	19
2.2.1 Keseimbangan gaya hidup dan kerja dengan kepuasan kerja	19
2.2.2 Konflik keluarga dan kerja dengan kepuasan kerja	20
2.2.3 Praktik kerja fleksibel	21
2.3 Kesimpulan	23
 BAB 3: METODOLOGI KAJIAN	 24
3.0 Pengenalan	24
3.1 Reka Bentuk Kajian	25
3.2 Lokasi Kajian	25
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Instrumen Kajian	28
3.4.1 Borang Soal Selidik	29
3.5 Kajian Rintis (Pilot Test)	30
3.6 Kajian Sebenar (Actual Study)	31
3.7 Teknik Pengumpulan Data	32
3.8 Teknik Penganalisan Data	33
3.8.1 Statistik Diskriptif	33
3.8.2 Statistik Inferensi	33
3.8.2.1 Korelasi Pearson	34
3.8.2.2 Pengujian Hipotesis	35

3.9 Kesimpulan	35
 BAB 4: DAPATAN DAN PERBINCANGAN	 36
4.0 Pengenalan	36
4.1 Latar belakang responden	37
4.1.1 Jantina	37
4.1.2 Status perkahwinan	38
4.1.3 Tahap pendidikan	38
4.1.4 Pendapatan	39
4.1.5 Tempoh perkhidmatan	41
4.2 Keputusan ujian penapisan data	41
4.3 Skala pengukuran analisis keputusan kebolehpercayaan dan kesahihan	42
4.4 Penilaian psycometrik	46
4.5 Analisis korelasi Pearson	47
4.6 Pengujian hipotesis	48
4.6.1 Hipotesis 1a: Hubungan diantara konflik keluarga dan kerja di dalam keseimbangan gaya hidup dan kerja dengan kepuasan kerja	48
4.6.2 Hipotesis 1b: Hubungan diantara praktik kerja fleksibel di dalam keseimbangan gaya hidup dan kerja	

dengan kepuasan kerja	50
4.7 Rumusan	52
4.8 Perbincangan	53
4.9 Kesimpulan	54
BAB 5: CADANGAN DAN KESIMPULAN	55
5.0 Pengenalan	55
5.1 Rumusan kajian mengikut bab	56
5.2 Implikasi kajian	57
5.2.1 Implikasi kepada teori dan kajian lepas	57
5.2.2 Implikasi kepada pengamal sumber manusia	58
5.3 Limitasi kajian	59
5.4 Cadangan kajian	60
5.4.1 Cadangan untuk organisasi	60
5.4.2 Cadangan untuk pengkaji akan datang	61
5.5 Kesimpulan	63
RUJUKAN	64
APPENDIX	68

SENARAI JADUAL

Jadual 1

Ujian kebolehpercayaan mengikut pembolehubah kajian	31
---	----

Jadual 2

Kelas darjah kekuatan perhubungan	34
-----------------------------------	----

Jadual 3

Peratus frekuensi untuk jantina responden	37
---	----

Jadual 4

Peratus frekuensi untuk Status perkahwinan responden	38
--	----

Jadual 5

Peratus frekuensi untuk Tahap pendidikan responden	38
--	----

Jadual 6

Peratus frekuensi untuk pendapatan responden	39
--	----

Jadual 7

Peratus frekuensi untuk tempoh perkhidmatan responden	40
---	----

Jadual 8

Data keputusan tapisan data	41
-----------------------------	----

Jadual 9

Skala Pengukuran analisis keputusan kebolehpercayaan dan kesahihan	44
--	----

Jadual 10

Kebaikan data	46
---------------	----

Jadual 11

Analisi Korelasi Pearson	47
--------------------------	----

Jadual 12

Keputusan Korelasi, r adalah ciri konflik keluarga dan kerja dengan kepuasan kerja	48
---	----

Jadual 13

Keputusan Korelasi, r adalah ciri praktik kerja fleksibel dengan kepuasan kerja	50
--	----

Jadual 14

Rumusan pengujian hipotesis	52
-----------------------------	----

ABSTRAK

HUBUNGAN DIANTARA KESEIMBANGAN GAYA HIDUP DAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA: SATU TINJAUAN DI MAJLIS BANDARAYA KUCHING SELATAN (MBKS)

Mohd Afandy bin Kamarzaman

Kajian ini dijalankan untuk menentukan hubungan diantara keseimbangan gaya hidup dan kerja dengan kepuasan kerja, kajian dijalankan di Majlis Bandaraya Kuching Selatan (MBKS). Sebanyak 70 borang soal selidik telah diedarkan kepada pekerja-pekerja yang bekerja di semua bahagian di Majlis Bandaraya Kuching Selatan (MBKS). Data-data yang diperolehi akan dianalisis menggunakan Korelasi Pearson bagi menguji hubungan diantara keseimbangan gaya hidup dan kerja yang mana meliputi konflik keluarga dan kerja serta praktik kerja fleksibel dengan kepuasan kerja.. Tambahan lagi, diskriptif statistik pula akan digunakan untuk menentukan demografi responden. Justeru itu, implikasi kajian ini terhadap teori dan pengamal, konseptual dan limitasi metodologi serta secara langsung untuk kajian masa depan telah dibincangkan.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION: A CASE STUDY AT MAJLIS BANDARAYA KUCHING SELATAN (MBKS)

Mohd Afandy bin Kamarzaman

This study was conducted to determine the relationship between work-life balance and job satisfaction- a case study at Majlis Bandaraya Kuching Selatan (MBKS). A survey research method was used to gather 70 usable questionnaires from employees who have work in all departments at Majlis Bandaraya Kuching Selatan (MBKS). The data obtained are analyzed using by Pearson Correlation to test relationship between work-life balance that consist work-family conflict and flexible work practices with job satisfaction. In addition, descriptive statistics will be used to determine the demographics of respondents. Therefore, the implications of this research on theory and practice, as well as conceptual and methodological limitations to direct future research are discussed.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pendahuluan

Bab ini mengandung sembilan perkara yang akan dibincangkan. Pertama akan menerangkan latar belakang kajian. Kedua, mengenal pasti pernyataan masalah dan ketiga ialah menentukan objektif kajian di mana terdapat objektif umum dan objektif spesifik. Keempat, membincangkan tentang hipotesis kajian iaitu terdapat hipotesis utama dan spesifik hipotesis manakala rangka kajian akan ditunjukkan di dalam perkara kelima. Keenam, akan menerangkan definisi kajian dan seterusnya kepentingan kajian di dalam perkara ketujuh. Kelapan akan membincangkan batasan kajian dan terakhirnya iaitu perkara sembilan membuat rumusan .

1.1 Latar belakang kajian

Isu keseimbangan gaya hidup dan kerja hangat diperkatakan dalam era globalisasi sekarang ini. Banyak faktor daripada keseimbangan gaya hidup dan kerja mempengaruhi kehidupan seseorang itu sama ada seseorang itu sudah berkeluarga, bujang dan lain-lain. Sesebuah organisasi perlu mengambil berat terhadap isu ini bagi menjamin pekerja-pekerja mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Tambahan lagi, pekerja yang mempunyai keseimbangan gaya hidup dan kerja yang tinggi dapat mengatur dari segi masa, komitmen, kerja, bukan kerja dan lain-lain dengan baik. Keseimbangan gaya hidup dan kerja dapat dilihat lebih jelas kepada pekerja wanita yang mana perlu membahagi banyak tanggungjawab sama ada kepada kerja, keluarga dan sebagainya. Konteks keseimbangan gaya hidup dan kerja ini, organisasi perlu meningkatkan keprihatinan terhadap pekerja dan menjadikan ianya satu perkara yang penting didalam organisasi. Peranan bagi pekerja wanita dan lelaki amat mempengaruhi keseimbangan gaya hidup dan kerja di masa kini. Tambahan lagi, keseimbangan gaya hidup dan kerja mencerminkan “setakat mana seorang individu itu adakah bersama dalam melibatkan diri - dan sama-sama puas hati dengan peranan kerjanya dan peranan keluarga” (Greenhaus et al., 2003)

1.2 Penyataan masalah

Keseimbangan gaya hidup dan kerja ini perkara penting yang perlu di pandang serius untuk zaman yang maju dan globalisasi ini. Malahan lagi di zaman yang banyak perubahan dari segi ekonomi yang berubah-ubah, kemajuan dalam IT, dan sebagainya membuatkan seseorang itu terpaksa memikirkan banyak perkara. Sebagai contoh, masa untuk keluarga, bersosial, melakukan perkara harian, menyelesaikan kerja dan lain-lain. Begitu pun, kajian yang dijalankan melihat

pekerja-pekerja di dalam organisasi menempuh cabaran dalam mengimbangi gaya hidup dan kerja di kala banyak perubahan yang boleh membabitkan tahap kepuasan kerja di dalam organisasi. Keseimbangan gaya hidup dan kerja menjadi tema utama beberapa dekad, yang mana menyaksikan suatu kerja yang banyak bertambah hebat disebabkan daripada ekonomi berubah-ubah, menyusun semula organisasi, dan peningkatan dalam persaingan perniagaan (Green, 2001; Millward et al., 2000). Sebagai membalas untuk keadaan baru ini, organisasi meminta prestasi tinggi dan komitmen daripada pekerja-pekerja mereka, yang mana adalah mentafsirkan ke dalam jangkaan untuk bekerja lebih lama dan untuk memberi keutamaan kerja lebih daripada hidup peribadi (e.g. see Perrons, 2003, Simpson, 2000; White et al., 2003).

Penekanan daripada organisasi ini dalam keseimbangan gaya hidup dan kerja ini amat memberi kesan terhadap pekerja lelaki dan perempuan yang mana mempengaruhi fizikal dan mental disebabkan terpaksa membahagikan masa untuk kerja dan untuk aktiviti bukan kerja. Kajian lepas mencadangkan kekurangan keseimbangan antara kerja dan aktiviti bukan kerja itu adalah berkait kepada pengurangan psikologi dan kesejahteraan fizikal (Sparks et al., 1997; Frone et al., 1997; Thomas and Ganster, 1995; Martens et al., 1999; Felstead et al., 2002). Contohnya, Hyman et al., 2003, menunjukkan yang campur tangan permintaan kerja dalam hidup peribadi (e.g bekerja semasa hujung minggu) telah berkait dengan laporan tekanan memuncak dan keletihan emosi untuk pekerja berdasarkan kajian di UK. Oleh demikian, keseimbangan gaya hidup dan kerja adalah isu yang membimbangkan terhadap kedua-dua jantina.

Bagi pihak pekerja lelaki, mereka juga inginkan kehidupan yang sempurna untuk memberi komitmen terhadap kerja dan menjalankan aktiviti lain walaupun dilihat pekerja lelaki dikehendaki memberi atau bekerja lebih masa. Sebagai contoh, data tinjauan (Cully et al., 1999) menunjukkan yang banyak kadar tinggi lelaki bekerja daripada perempuan bekerja dalam kerja di United Kingdom “ lebih jam “ (

i.e. kerja lebih 48 jam seminggu); dan bukti empirik mencadangkan yang lelaki boleh berpengalaman keseimbangan gaya hidup dan kerja lebih rendah daripada rakan sejawat perempuan mereka ((Parasuraman and Simmers, 2001). Selain itu, praktik kerja flexible dapat membantu jenis aktiviti lain (e.g hobi, masa bersama kawan, bersukan) yang keinginan untuk seseorang individu mengejar diluar adalah kewajiban kerja seseorang itu amat berhubung dengan keseimbangan gaya hidup dan kerja.

Tambahan lagi, bagi perubahan struktur dalam pasaran kerja mempunyai dawaian kepada “ casualisation” tenaga kerja yang hasilkan satu jumlah perubahan penting untuk pekerja-pekerja. Sebagai contoh, pergerakan pergi dari tetap kepada kerja sambilan, bersahaja dan kerja berkontrak ; peningkatan lebih tidak sekata dan turun naik jam bekerja ; dan berpanjangan minggu bekerja keseluruhannya (Pocock, 2003; Feldman and Bolino, 2000; Jurik, 1998). Tekanan ini sering kali mencipta konflik untuk perempuan dan lelaki yang mencuba untuk imbangi tanggungjawab dibawa. Seperti konflik meningkat daripada pertembungan konflik antara kerja dan penguasaan keluarga (i.e. inter-role conflict) dan sebahagian besar jangkaan kepada kombinasi peribadi, rumah tangga dan masyarakat “expectations and demands” (Posig and Kickul, 2004, p. 375).

Walaupun kedua-dua lelaki dan perempuan berpengalaman dalam konflik antara dan peranan, ianya lebih lagi susah untuk perempuan bagi imbangi peranan rumah dan kerja mereka. Wanita pertengahan seperti biasa mengambil simpanan hak istimewa dalam hidup mereka dan membuat pembetulan yang benarkan mereka kepada menjajarkan aktiviti mereka dengan nilai-nilai dalaman mereka; ini sering melibatkan peningkatan masa mereka menumpukan terhadap keluarga (Apter, 1995; Gallagher, 1993; Grambs, 1989; Jacobs, 1998; Jacobson, 1995; Marshall, 1995; Wolfe et al., 1990).

Di Malaysia contohnya, Datuk Seri Najib Tun Razak berkata, kerajaan sedia menimbangkan waktu kerja fleksibel bagi pekerja wanita agar mereka tidak lagi terikat dengan waktu kerja tetap seperti dari pukul 9 pagi hingga 5 petang setiap hari. Timbalan Perdana Menteri berkata, dalam usaha untuk menarik lebih ramai kaum wanita berkerja, maka perlu ada pendekatan fleksibel dan inovatif yang mengambil kira bahawa pekerja wanita juga adalah seorang ibu dan isteri. Menurut beliau, kaum wanita lebih mementingkan masa kualiti bersama keluarga, mahu lebih waktu bersama anak di padang permainan berbanding terperangkap dalam kesesakan jalan raya. (petikan artikel “waktu kerja anjal bagi wanita”, 2008/8/22)

Justeru itu, pengkaji ingin mengkaji tentang ciri-ciri hubungan diantara keseimbangan gaya hidup dan kerja terhadap kepuasan kerja lebih mendalam untuk konteks di Malaysia.

1.3 Objektif kajian

Berikut merupakan objektif untuk penyelidikan ini:

1.3.1 Objektif umum

Mengkaji hubungan di antara pengaruh keseimbangan gaya hidup dan kerja dengan kepuasan pekerja.

1.3.2 Objektif spesifik

1. Melihat hubungan konflik keluarga dan kerja di dalam keseimbangan gaya hidup dan kerja dengan kepuasan kerja.

2. Melihat hubungan praktik kerja fleksibel di dalam keseimbangan gaya hidup dan kerja dengan kepuasan kerja.

1.4 Hipotesis

1.4.1 Hipotesis Umum

H1: Terdapat hubungan keseimbangan gaya hidup dan kerja dengan kepuasan kerja

Kajian keseimbangan gaya hidup dan kerja dikaitkan dengan peningkatan persaingan organisasi melalui peningkatan kemampuan mereka untuk menarik pekerja (Casper and Buffardi 2004); menyebabkan pekerja kepada latihan kemampuan budi bicara di dalam persembahkan kerja mereka (Konrad and Mangel 2001); dan membantu pekerja menjadi lebih produktif (Eaton 2003).

1.4.2 Hipotesis Spesifik

H1a: Konflik keluarga dan kerja di dalam keseimbangan gaya hidup dan kerja mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan kepuasan kerja

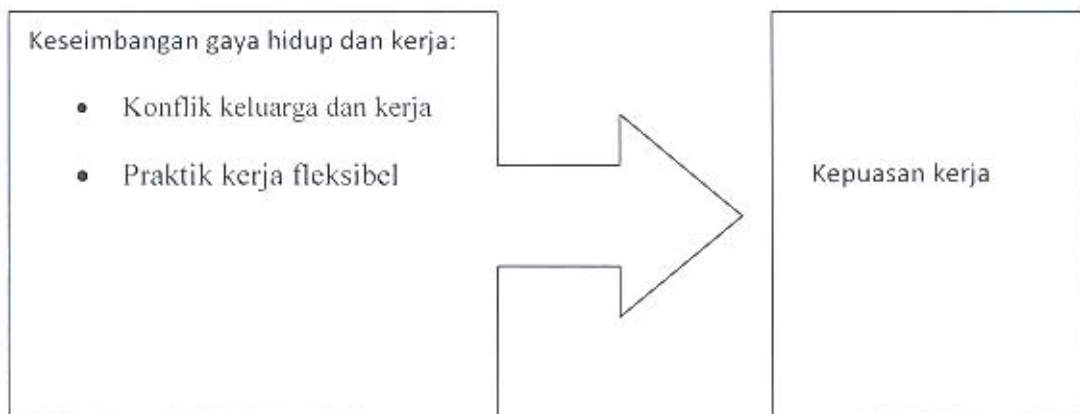
Sesetengah kajian awal disokong daripada Wiley (1987) seseorang diuji dengan keluarga yang dicampuri dengan kerja dan ianya memberi kesan terhadap kepuasan kerja, kepuasan hidup dan komitmen organisasi. Tambahan lagi, Karatepe, Osman,

and Mehmet (2006) menjumpai yang konflik keluarga dan kerja meningkatkan keletihan emotional dan mengurangkan kepuasan kerja di kalangan barisan hadapan pekerja-pekerja bank.

H1b: Praktik kerja fleksibel di dalam keseimbangan gaya hidup dan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan kerja

Praktik kerja flesiibel telah dihuraikan sebagai “satu pengaturan yang memberi sesetengah pekerja bebas dalam memilih jam bagi setiap hari semasa yang mana mereka akan bekerja” (Elbing et al., 1975; Olorunsola and Ibegbulam, 2003). Tambahan lagi, Scandura and Lankau (1997) kajian yang menawarkan pengaturan kerja fleksibel adalah bersekutu dengan peningkatan komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja di kalangan pengurus (kecuali kes lelaki yang tidak mempunyai tanggungjawab terhadap keluarga)

1.5 Rangka kajian



Sumber: diubahsuai daripada (Terry O'Brien and Helen Hayden, 2007), (Mari'a Pilar de Luis Carnicer, Angel Mart'inez Sa'nchez and Manuela Pe'rez Pe'rez, 2004), (Meghna Virick, Juliana D. Lilly, Wendy J. Casper, 2007)

Konflik keluarga dan kerja

Konseptual : Mengikut Greenhaus, and Beutell, 1985, konflik antara kerja dan keluarga adalah satu bentuk antara peranan konflik di mana tuntutan-tuntutan dari kerja dan peranan keluarga adalah saling tidak sesuai dalam beberapa hal. Definisi ini sekali lagi telah selaras digunakan oleh ramai pengkaji dalam rujukan terhadap konflik keluarga dan kerja (Gutek, Scarle & Klepa, 1991; Frone et al. 1992; Huang, Hammer, Neal & Perrin, 2004).

Operasional : Seseorang pekerja itu tidak dapat membahagikan tanggungjawab terhadap keluarga dan tanggungjawab terhadap kerja dengan adil dan membawa kepada konflik.

Kepuasan kerja

Konseptual : Locke (1976) kenal pasti kepuasan kerja sebagai “menyeronokkan atau emotional yang positif hasil daripada penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja” (p. 1297). Osborn (1982:40) mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tantangan kerja serta hubungan antar sesama pekerja”.

Operasional : Cara seseorang dapat merasakan ianya dapat mencapai keseronokan dalam diri dan keseronokan dalam pekerjaan.

Praktik Kerja fleksibel

Konseptual : Boleh diuraikan sebagai “ satu pengaturan yang memberi sesetengah pekerja kebebasan dalam memilih jam setiap hari mana semasa mereka akan bekerja” (Elbing et al., 1975; Olorunsola and Ibegbulam, 2003)

Operasional : Pekerja membahagikan masa untuk berkerja dan kehidupan di mana membantu dalam keseimbangan gaya hidup dan kerja seterusnya memberi kepuasan dalam kerja.

1.7 Kepentingan kajian

Kepentingan kepada teori

Perhatikan teori-teori yang digunakan dalam keseimbangan gaya hidup dan kerja seperti teori peranan jantina dan teori maslow. Melalui teori ini dapat melihat cara seseorang pekerja dalam membantu imbangi kehidupan dan kerja seterusnya kepada mencapai matlamat organisasi.

Kepentingan kepada pengkaedahan penyelidikan

Kajian yang akan dijalankan ini dapat memberikan kemudahan dan kefahaman kepada pengkaji sendiri dan pengkaji lain melalui borang soal selidik atau sesi temual seterusnya memudahkan penyelidik jadikan ia bahan rujukan.